Cine nu merită să fie șef

On Aprilie 29, 2009

Asigură o coerență întregului proces de schimbare dorit, fără să te orientezi pe o hartă uzată.

A crezut că dacă este absolventă a două facultăți, că dacă și-a luat doctoratul și deține un titlu didactic, nimeni nu-i va cere vreodată socoteală și nu o va putea lua la bani mărunți. S-a înșelat amarnic !

Nu-i ușor să conduci un laborator clinic. Ar fi absolut absurd să credem că oricine deține competențele necesare în acest sens. În primul rând un șef de laborator trebuie să fie prezent la datorie pe tot parcursul programului de lucru stabilit de reglementările în vigoare, pentru a putea să răspundă la toate solicitările managerului general al spitalului. Trebuie să aibă cât de cât experiență în a conduce măcar o secție, sau măcar un sector de activitate, deci o experiență de conducere trebuie neapărat să aibă.

Totodată, un șef de laborator are obligația să evalueze performanțele profesionale ale personalului aflat în subordinea directă, conform structurii organizatorice și fișei postului, și să contribuie la realizarea și menținerea în laborator a unei atmosfere de colaborare, calm și competiție fair-play. Și, nu în ultimul rând, este imperios necesar ca șeful de laborator să participe la toate ședințele în care se discută problemele legate de activitatea curentă a laboratorului sau a unității (policlinică, spital) pe care o deservește.

Toate aceste sarcini care trebuiau îndeplinite repetitiv au fost însă prea "absurde" pentru o șefă de laborator care, mizând pe faptul că este absolventă a două facultăți și deține un titlu didactic, își va putea permite să facă ce vrea. Prin urmare nu și-a luat în serios atribuțiile care îi revin, nu s-a implicat în problemele laboratorului, în problemele stringente cerute de conducerea spitalului (probleme legate de organizare, de achiziții, raportări statistice, etc), nu a participat aproape niciodată la ședințe - să ofere lămuriri cu privire la analizele efectuate, la problemele laboratorului, asta pe lângă faptul că mergea la serviciu și pleca când dorea ea, fără să dea nimănui niciun fel de explicație.

Ce altceva nu mai făcea? Ei bine, mai nimic, întocmai ca orice persoană peste măsură de înfumurată și arogantă. În final, managerii spitalului au luat cea mai inspirată decizie, singura posibilă: demiterea imediată din funcție a șefei de laborator și înlocuirea ei.

Leadership: Navighezi într-o zonă necunoscută pentru a demostra că abilitățile tale importante se pot recunoaște în prezența reprezentării unei valori cheie care te definește?

Dacă navighezi într-o zonă care nu este acoperită de nicio hartă ai toate șansele să nu găsești niciodată ceea ce cauți. Iar dacă nu ajungi la destinația stabilită, înseamnă că nu ai realizat nimic. O zonă necunoscută este un ultim bun rămas scris cu creionul într-un memoriu care nu va fi publicat niciodată. Prestigiul zonei pe care o reprezinți sporește imaginea afacerii tale și a viitorului tău.

Şeful de laborator este ca un căpitan de vas care are toate șansele să nu găsească niciodată drumul spre adevărata performanță dacă își pune nădejdea într-un echipaj slab instruit. E ca și cum ar naviga la voia întâmplării, după cum se nimerește, ghidându-se după principiul *„ o hartă nu folosește la nimic. "*

Ca șef de laborator trebuie să știi exact ce task-uri ai de îndeplinit, atât pe termen lung cât și pe termen scurt, și care îți sunt responsabilitățile. Este greu să coordonezi activitatea oamenilor dintr-un laborator mai ales dacă aceștia sunt fie puțini, iar numărul de analize este foarte mare, fie dacă aceștia sunt aproape de pensionare și nu mai au niciun interes să se perfecționeze.

Valoarea cheie care il defineste pe lider este reprezentata prin descoperirea unei zone de competență pe care o poate controla numai prin stabilirea unor măsuri privind prevenirea și limitarea efectelor de abdicare de la puterea personală.

În alte cazuri, este greu să coordonezi activitatea acelor persoane chiar și suficient de bine pregătite care însă nu doresc să fie coordonate, nu doresc să existe un șef (adică o conducere unică), ci preferă ca fiecare să se auto-conducă, să facă de fapt ce le trece lor prin cap, preferă să existe un "balamuc". Este, deci, o mare responsabilitate să fii șef de laborator când te confrunți cu situații problematice care necesită abordări foarte variate. Iar în aceste condiții este foarte greu să-ți îndeplinești atribuțiile de serviciu cu seriozitate și profesionalism, cu succes și cu zâmbetul pe buze.

A analiza harta leadershipului înseamnă să studiezi fiecare element al său care îți poate veni în ajutor și care îți poate asigura succesul, și să extragi cât mai multe informații despre teritoriul pe care intenționezi să îți exerciți influența. În leadership nu poți să te orientezi pe o hartă uzată și să continui să te deplasezi urmărind indicațiile prezentate de aceasta. Mai întâi trebuie să trasezi tu însuți o hartă care să îi delimiteze pe membrii cei mai prețioși ai echipajului, de acei impostori care pretind a fi mai mult decât sunt.

Leadership: Imaginea perfectă a profesiei tale corespunde cu redefinirea zonei de aplicabilitate a unei însușiri care nu aduce nicio contribuție în direcția realizării concordanței dintre exigența dorinței de perfecționare și virtutea de a te comporta disciplinat în mijlocul dezordinei?

Un manager de spital nu-și poate asuma riscul de a păstra la conducerea unui laborator clinic, unde zilnic se internează numeroși bolnavi ce necesită numeroase investigații, o persoană înceată, lentă, incapabilă să-și respecte obligațiile prevăzute în contractul de muncă, și pe deasupra, și cu "nasul pe sus".

Iată ce a spus managerul spitalului după ce a demis-o din funcție pe șefa de laborator: " *Indiferent de gradele și meritele obținute, dacă șeful de laborator nu-și face treaba ca lumea, va fi înlocuit din funcție fără discuție.* " Ferm și categoric ! Ăsta da management de calitate !

Așadar, în desfășurarea demersurilor tale trebuie să urmărești în mod sistematic felul cum se înfățișează componentele constitutive ale hărții pe care o folosești pentru atingerea performanței. Trebuie sa scoți la iveală latura ascunsă a oamenilor, în funcție de fluiditatea calităților și aptitudinilor lor. A te orienta pe o hartă uzată, înseamnă să le dai oamenilor autoritatea de face abstracție de viziunea ta, înseamnă să-i lași să facă ce vor ei.

Leadershipul este o călătorie din care ai șanse mari să revii ca un erou, știind că faci ceva în plus din perspectiva creării unei noi imagini a specializării pe care o abordezi în relația cu ceilalți.

Concluzie: Când vine vorba de succesul unei organizații, a unei instituții, managerii cei mai iscusiți vor ține cont de profesionalismul, seriozitatea și performanțele de care dau dovada angajații și șefii de serviciu, și nu de meritele lor teoretice. De fapt managerii nici nu vor avea de ales, dacă doresc ca organizația să meargă: vor trebui să se gândească de doua ori înainte de a avansa pe cineva într-un post de conducere.

Source: https://neculaifantanaru.com/cine-nu-merita-sa-fie-sef.html